

第160回人事問題研究部会	
開催	平成29年7月14日（金）午前11時～午後3時 PCSA会議室
出席人数	部員5名、合計5名
出席者リスト	リーダー
	志賀 健太郎 株式会社ニラク
	サブリーダー
	木内 克宏 アメニティーズグループ <small>（株式会社バンドラ）</small>
	正部員
	佐々木 忍 夢コーポレーション株式会社
	高橋 昌幸 株式会社ヒカリシステム
	中澤 直樹 アメニティーズグループ <small>（株式会社アメニティーズ）</small>
討議事項	1) 今月の株式会社ダイナム&夢コーポレーション株式会社
	・夢コーポレーション株式会社：今月支給の給与からDBS（ダイナムビジネスサポート）に業務委託を開始、問題点などをこれ以降検討する。
	2) アイディア・エッセイ進捗について
	・6月拡大理事会にて掲題行事を人事主催ではない形で継続する事となった。
	・学生には負担になるので、入社間もない方を対象に変更して新たな案を作成した。
	・テーマは「パチンコ業界を変える」。
	・グループや企業単位での参加もアイデアとしてあり、どのような仕組みであれば主催側としてやりやすいのかなどの下記意見が出された。
	<意見>
	・募集対象を非会員ホール企業、またはユーザーまで広げるという考え方もある。
	・若い人の意見を聞きたいのであれば、ネットを経由したアンケートやコメントのような形でもっと「軽く」して募集する方法もある。
	・募集作品数を増やすためには、広報に更に費用をかけるという考え方もある。
	3) 拡大人事問題研究部会 in 名古屋 9月
	・講演でお聞きしたい内容をまとめた。
	・スケジュール内容を修正した。
	・検討した内容で訪問依頼書を作成後、書面で株式会社TRY&TRUSTへ送付する。
	4) 拡大人事問題研究部会 in 福井 11月
	・権限移譲、喫煙対策などを実施している店舗を訪問したい。
	・具体的スケジュールは次回以降に検討。
	・会員以外ホール企業へも案内を出すか検討する。
	5) 女性活躍推進情報交換会
・平成29年12月又は平成30年1月に開催を検討。	
・PCSA加盟企業の女性店長を招いて、パネルディスカッションを開催。	
・基調講演の外部講師候補、講演内容を検討。	

討議事項	6) 人事問題研究部会 質問コーナー
	Q 1. 指紋認証・静脈認証のタイムカードシステムについて 費用対効果、導入事例
	ホール企業 A
	・導入していない。Web上でID・Passを入力し打刻。
	ホール企業 B
	・静脈認証を運用。メリット・デメリットは特にないが、本人以外は打刻できないため、なりすましは完全に防止できている。
	ホール企業 C
	・以前に指紋認証を使っていたが、指先の荒れで認証が難しかったので静脈認証を使用。
	・代理打刻はできないが、暗証番号でも打刻可能なので完全なりすまし対策にはならない。
	ホール企業 D
	・指紋、静脈認証をそれぞれ導入。
	・指紋認証協は店舗クリーンスタッフなど指先の荒れによる認証エラーが発生したため、本社以外は静脈認証に変更した。
	ホール企業 E
	・ICカードを使用。
	<意見>
	・なりすまし対策としての体制を整備。
	・静脈、指紋は特定個人情報なので取り扱いに注意が必要。
	Q 2. 個人情報登録までのフローと登録担当者について
	本人が情報を登録しているメリットデメリット
	勤怠・給与システム等と個人情報と連動しているか
	ホール企業 A
	・入社時に全員紙で情報を提出させている。
	・入社後は、本人がシステム上のワークフローで情報を変更申請している。
	ホール企業 B
	・個人情報は申請書類を元に人事担当者が入力している。
	メリット：入力精度が安定しているため不備が少ない。
	デメリット：人数が多い場合対応に時間がかかる。
	ホール企業 E
	・入社時に全員紙で情報を提出させている。
	・過去に1度、本人に直接入力をさせていたが、間違いが多かったため紙での申請、人事担当者の入力に戻した。
	ホール企業 C
・本人の申請は紙、後は人事担当が登録している。	
ホール企業 D	
・ワークフローによる入社時申請情報・書類に基づき総務担当者が入力。	
・引越し等の情報変更もワークフローによる申請情報に基づき総務担当者が更新。	
<意見>	
・記入用紙のスキャン精度向上、又はフォーマット修正で改善できないか。	

討議事項	<u>Q 3. 人事データ・勤怠・給与集計の3つのシステムを使用して給与支給業務を行っている</u>
	一元化してコスト（人件費含む）削減の事案、事例
	ホール企業 A
	・給与システム、勤怠システム、ワークフローについて、同じシステム会社の製品を使用しているが、全て連携しているわけではない。
	ホール企業 B
	・O B I Cシステムを使用し、一元化している。
	ホール企業 C
	・勤怠と人事給与システムの2つのシステムに分けてある。
	ホール企業 D
	・人事、給与は同じシステムだが、勤怠は別システム。
	ホール企業 E
	・人事、給与は同システムだが、勤怠システムは別。
	<u>Q 4. 定期的に行っている人事関連勉強会の内容</u>
	ホール企業 A
	・昇格のための研修で、人事関連（労務、採用）の研修会を開催している。
	ホール企業 B
	・定期的な勉強会は行っていないが、「企業実務」の雑誌内容の共有をはかっている。
	ホール企業 C
	・新任役職者の登用時研修の一部で人事の研修を行っている。
	ホール企業 D
	・人事評価&給与制度勉強会を定期的に行っている。
	ホール企業 E
	・ホールマネジャー新任研修時に勉強会で実務を教える。
	・人事制度変更の際に随時教えている。
	<意見>
	・店舗用のマニュアル（労務管理Q & Aの自社版）を作るのがおすすめ。
	<u>Q 5. 引越しを伴う転勤の会社負担上限金額</u>
<u>1. 引越し費用の会社負担上限金額</u>	
<u>2. 賃借物件の初期費用（敷金・礼金等）の会社負担上限金額</u>	
ホール企業 A	
・現状、会社負担額の上限規程はないが検討中。（間取り、荷物の量や段ボール数など）	
敷金 ・礼金は合算で3か月まで、ただし、礼金は原則1か月まで、地域ごとに会社負担額の上限額を設定、超えた分は自己負担。	
ホール企業 B	
・引越に関しては上限設定を特に設けず、複数社に見積もりを取り最安値で対応している。	
物件に関しては関東 ・東海で上限値を設けている。	

討議事項	ホール企業C
	・引越し費用の上限は設定していない。
	・オプションなどについては会社負担か自己負担かを都度確認している。
	・地域ごとに家賃上限を決めている。
	・敷金礼金は合わせて3か月。礼金の上限は存在する。
	ホール企業D
	・運送費や敷金礼金等の引越し費用に上限設定は無いが、金額の妥当性については支給申請～承認時に上長他が確認する。
	ホール企業E
	・運送費用に上限はない。
	・日本社宅サービスに委託している。ここは年間で相見積もりを複数社に取る。条件を付加することも可能。今までの相見積もりより2割削減できた。
	・店舗ごとに家賃上限を設定。会社指定の不動産屋で物件は設定。
	<u>Q6. 残業について</u>
	<u>固定残業手当と時間を規定したが超過する者がいる。</u>
	<u>業務量の軽減が追いつかず改善できてない現状の解決策。</u>
	<意見>
	・最初に業務や仕組みを見直すと良いと考える。
	・固定残業手当を出すと、固定給与と捉えられてしまいかねない。
	6) 労政時報 情報提供
	「歩合給の計算に当たり、残業手当等を控除する賃金規則の定めは無効とはいえない」
	次回開催
	平成29年8月4日（金）
	午前11時～午後3時
	PCSA会議室